

判例研究

厚生年金基金における加算部分の減額に 同意しない受給者に対する年金減額を 有効とした例

畑 中 祥 子

（りそな企業年金基金・りそな銀行（退職年金）事件 東京高
判平21・3・25 労働判例985号58頁）

1. 事件の概要

（1）事実の概要

Xら（原告・控訴人。）は、合併前の大和銀行・あさひ銀行・協和銀行および合併後のりそな銀行（以下、Y1。被告・被控訴人。）の元従業員であり、退職後、各銀行における厚生年金基金（本件各基金）を合併して設立された被告りそな企業年金基金（りそな厚生年金基金訴訟承継人、以下Y2。被告・被控訴人。）から老齢年金給付を受給する受給者である。

Xらが勤めていた各銀行（大和銀行を除く。）およびY1銀行の退職金規程には、退職金は一時金および年金とし、年金については厚生年金基金規約の定めるところによる旨の定めが置かれていた。

合併前の各基金における給付設計は、いずれも公的年金である老齢厚生年金の報酬比例部分の一部を代行する基本年金と、その上に各企業ごとの制度設計による上乗せ部分である加算年金から成り立っていた（加算型）。そして、平成15年3月の合併の際にY2基金は、老齢年金給付の仕組みを、基本年金と加算年金（第1ないし第3加算年金）から成るものと

した。

原告らは、各銀行の退職に際して、各基金に対し、老齢年金給付の裁定を請求し、各基金から裁定を受けた額を受給してきたものである。合併前の本件各基金において約束されていた年金資金の予定運用利回りは、5.5%ないし8.0%であった。

被告Y1銀行は、合併直後である平成15年3月期の決算(連結)において、3124億円の経常損失および5806億円の当期損失を計上し、自己資本比率2.07%となる見込みとなったため、同年6月、内閣総理大臣はY1に対して1兆9600億円の公的資金を投入する措置をとることとした。これを受けて、りそなホールディングス(以下、りそなHD)およびりそな基金は、代行返上、加入員に対する第3加算年金の廃止および受給者等への年金支給額を減額することとした。

受給者等に対する減額措置の具体的内容は、支給利率を実際の株式・債券等の市況に併せた運用可能な水準に引き下げつつ、加算年金全体を2分割し、その1を給付利率を固定した固定部分、その余の1を給付利率が市場金利に連動する変動部分とし、固定部分の利率を4.5%、変動部分を2.5%から5.5%の幅で変動するものとし、当初の利率は3.5%と設定して再計算するというものであった。これにより、受給者らの年金額は約13.2%、最大約21.8%程度引き下げられることとなった(本件減額)。

平成15年8月、りそな基金は受給者等全員に対してアンケート調査を実施し、同年10月には東京・大阪・埼玉など5都市で説明会を実施し、同年12月に本件減額の趣旨・内容を記載した文書を全受給者等に送付したうえで、さらに平成16年1月、計14都市で本件減額の説明および質疑応答を主旨とする説明会を実施した。その後、同月、本件減額について「加算年金制度見直しに関するご賛同のお願い」と題する文書を送付し、受給者等総数の約80%から本件減額に対する同意書が提出された。しかしながら、本件原告Xらはいずれもこの同意書面を提出しなかったものである。

りそな基金の代議員会は、同年4月23日、本件規約変更を決議し、同月30日付で厚生労働大臣に対し本件規約変更につき認可を求める申請をし、7月28日、同大臣は本件規約変更を認可した（本件認可）。

これを受けて、りそな基金は全受給者等に対し、本件規約変更に基づき再計算した老齢年金の支給額を通知し、同年8月1日以降から変更後の年金額を支給した。

以上に対し、本件減額に同意していない原告Xらは、本件減額前の老齢年金給付の支給を受ける権利を有することの確認およびすでに減額された部分の支払を請求し本件を提起した。

本件の争点は、Y2基金に対しては、①主位的には、原告らと本件基金との間に基金の裁定により決定された額の老齢年金給付を支給する旨の契約（年金支給契約）が成立しているか、②予備的には、本件規約の変更によりXらの年金額を減額することができるか、および、Y1銀行に対しては、XらとY1銀行との間の労働契約において、Y1銀行が老齢年金給付を支給することが、その合意内容となっていたか、である。

（2）原判決の要旨（東京地判平20・3・26 労働判例965号51頁）

①被告基金（Y2）との年金支給契約の成否

基金制度が、裁定および給付に関する不服申立について厚生年金保険に関する規定を準用していることから、「厚生年金基金が支給する老齢年金給付の仕組みにつき、厚年法が、政府が支給する厚生年金の給付と同様の仕組みを採用していることからすると、同法は、厚生年金基金が行う裁定についても、社会保険庁長官が行う裁定と同様、権利の発生要件の存否や金額等を公権的に確認するという効力を付与したものと解するのが相当である。してみると、厚生年金基金がする上記裁定は、行政事件訴訟法（以下「行訴法」という）3条2項所定の行政庁の処分たる性格を有するといえるから、行政処分たる裁定を求める「請求」とこれに対する「裁定」と

を、契約の申込み、承諾と観念する余地はないというほかない」。

「厚年法及び本件各基金が定める規約には、基本年金と加算年金とを別個の年金給付と構成しているとみられる定めは見当たらず、むしろ、基本年金も加算年金も共に公的給付としての性格を有する老齢年金給付の構成要素にすぎないと解するのが自然というほかないから（括弧内省略）、基本年金と加算年金とを分断して考察しようとする原告らの主張を採用することはできない」として、「Xらと本件各基金との年金支給契約の成立を前提とするXらの主位的請求は、年金支給契約なるものの成立が認められない以上、その余の点について判断するまでもなく理由がない」と判断した。

②規約変更による年金支給額の不利益変更の可否について

また、公的年金である厚生年金保険においては、「厚年法2条の2は、年金たる保険給付の支給額が国民の生活水準などに応じて改訂されることを定め、また、同法34条はいわゆる物価スライド制を定めて、保険給付の額が消費者物価指数の変動に応じて改定されるものとするなど、厚年法は保険給付の支給額が事後の社会・経済的な情勢に応じて変動する（増・減額）することを想定しているといえる」。そうすると、①でみたように厚生年金保険と同様の仕組みを採用する厚生年金基金においても、「厚生年金基金が支給する老齢年金給付は、厚年法による保険給付（老齢厚生年金）と同様、事後の社会・経済的な情勢に応じて、その支給額が変動することが想定されているとみるのが相当であり、厚年法115条2項が、年金給付額の不利益変更も含まれうる「保険給付に関する事項」の規約変更につき特段の制限を加えていないことや、同条項所定の厚生労働大臣の認可の基準を定めた本件通達の第三、7、（5）が、給付設計の変更日における受給者等の支給額を不利益に変更する場合を想定して、諸々の認可基準（要件）を定めていることも、かかる理解を前提とするものと解される」。したがって、「厚生年金基金は、厚年法所定の手続に従って規約を変更す

ることにより、受給者等の年金給付支給額を変更することができるという」。ただし、厚生年金基金による裁定により、「原告等を含め、受給者には、年金受給額についての期待が生じることは当然であり、また、このような期待は法的な保護に値するものというべきである」から、「本件規約変更の相当性・合理性の判断の要素として位置付けて斟酌するのが相当である」。

③本件規約変更の効力

規約の変更に対して、「厚生労働大臣がする認可がその広範な裁量に委ねられているとしても、支給額を減額する規約の変更については、これが社会通念に照らして是認するに足りる程度の合理性を有することが確認されるべきであるから、厚生労働大臣の認可の判断に、重要な事実・事情についての判断が欠け、また、その評価が著しく不相当であるといった事情が認められる場合は、その認可は公正労働大臣に委ねられた裁量を逸脱・濫用する重大な瑕疵があるものとして無効になると解するのが相当である」。

本件認可の判断基準は、上記判旨②における厚生労働大臣の認可の基準を定めた本件通達の第三、7、(5)である。同基準によれば、①基金の存続のために受給者当の年金の引下げが真にやむを得ないと認められる場合、②受給者等の選択により年金または一時金で受給しうる措置を講じ、③受給者等に十分な情報提供を保障し、④受給者等による3分の2以上の同意を得る、という要件を満たす場合に減額をなしうるとされている。そして、本件の事実に至らせば、合併前の各銀行および合併後のY1における経営状況の著しい悪化により、「本件規約変更当時のY2の財政状況は、設立企業の顕著な業績の悪化を契機として、「基金の存続」が問題となるような状況にあったと評すべきである」として、「本件認可には、本件認可基準に照らしても、その効力を無効とするほどの瑕疵があったとはいえないから、本件認可が無効であるということとはできない」。したがっ

て、「本件認可が無効であるとはいえないから、本件規約変更及びこれに基づく本件通知により、本件各裁定で決定されたXらの老齢年金給付の額は…減額されたこととなる」、と判断した。

④被告銀行（Y1）に対する請求の可否

「りそな基金の老齢年金給付は厚生年金保険制度の一つとして、厚生年金基金制度の枠組みにより給付されるものであって、その支給根拠は、X等とその使用者である大和銀行、協和銀行、あさひ銀行、被告銀行との労働契約にあるものではない。したがって、XらとY1（括弧内省略）との間で、老齢年金給付に関する法律関係が生じると解すべき根拠はない。

よって、その余の点について判断するまでもなく、原告らの被告銀行に対する請求はいずれも理由がない」として、Y1に対する請求も棄却した。

2. 判決要旨（控訴棄却）

（1）本件裁定に係る年金受給権の法的性質について

厚年法は、「政府が管掌する老齢厚生年金、障害厚生年金・障害手当金及び遺族厚生年金の保険給付（32条）とともに、企業年金制度による独自の給付（独自部分）及び厚生年金保険の一部の給付（代行部分）を国に代わって行う法人として、厚生年金基金の設立を認め（110条）、この厚生年金基金がその加入者に対して行う給付に関して必要な事項を定めている（1条、第9章第1節）」。

「独自部分と代行部分とは上記のとおり性格を異にするものであり、解散・清算における取扱いにおいても、代行部分と独自部分とは区別され、代行部分については給付の確保が強く求められ、独自部分は、本来的には厚生年金基金の団体的な意思決定により定められるものということができるが、法の文理上、厚生年金基金がすることとされる「老齢について」の「給付」（厚年法106条）は上記の代行部分のみならず、独自部分の双方

を含むものと解され、「老齢年金給付」（厚年法130条第1項）及び後記の裁定の対象となる『基金が支給する年金たる給付』（厚年法134条）も同様に解される」。

「厚年法による保険給付を受ける権利は、その権利を有する者の請求に基づいて社会保険庁長官が裁定する（33条）。保険給付を受ける権利の発生、内容は法令の規定により定まるが、広範な者の中から受給権者を確定するために、その請求を要することとし、「裁定」という形式をもって、請求者が受給権者に該当することと、法令に基づく具体的な受給内容（額、給付の始期等）を確認することとしたものである。その意味で、「裁定」は法令に基づく受給権者たる地位と受給内容を確認する行政処分といえる（最高裁昭和29年11月26日第二小法廷判決・民集8巻11号2075頁、最高裁平成7年11月7日第三小法廷判決・民集49巻9号2829頁各参照）」。

「老齢年金給付（加算部分）は企業年金制度の一形態であり、その制度設計は本来的に厚生年金基金の団体的な意思決定である規約により定められ、母体企業から独立した法人格である同基金によって、代行部分の給付と共に管理運営されるが、同基金には、集团的、持続的、客観的運用が求められるところから、国は公益的観点から認可をとおして、規約を規制し、老齢年金給付（加算部分）についても、政府が管掌する保険給付と同様の方式を採用したものである。厚生年金基金と受給者との法律関係は、個別契約ではなく、法令と同基金の規約とによって規律される」。

「したがって、本件各裁定に係る年金受給権が個別契約に基づくものとは解されないから、XらとY2基金との間の年金支給契約の存在を前提とするXらの主位的請求は理由がない」。

（2）本件規約変更の有効性とXらへの効力について

①規約変更に対する厚生労働大臣の「認可」の意義

厚生年金基金の規約の変更は、厚生労働大臣の認可が発効要件であるが(115条2項)、「老齢年金給付(加算部分)に関する厚生年金基金の団体としての自治的意思決定という観点に照らせば、この認可は、農地の権利移転の許可等と同様、私的法律行為を完成させる講学上の「認可」に属し、厚生年金基金における団体としての自治的意思決定の有効性を前提に公益的規制を加えるものであり、それを超えて厚生年金基金における団体としての自治的決定の有効性を確定したり、自治的意思決定の瑕疵を治癒するものと解することはできない」。

「したがって、規約の変更について厚生労働大臣の認可があったとしても、厚生年金基金の団体意思をもって受給者への給付内容を変更することの可否、要件については、厚生年金基金制度、本件加算年金給付の性格等に基づいて検討すべきものであり、当該規約変更が厚年法の予定する公益的観点からは是とされたこととのみをもって、規約変更が厚生年金基金の加入員以外の受給者にも及ぶ根拠となり得るものものとは解されない」。

②規約変更による年金受給額の不利益変更の可否、要件とXらへの効力

厚生年金基金における「老齢年金給付に関する業務は、その原資の確保、その運用(136条の3)による利益見込みを含め、適正な年金数理に基づいて(130条の3)、永続的かつ集団的に行うべきものであるから、母体企業の経営状態を含む原資の確実性、厚生年金基金の存続及び適切な資産運用を前提として、全体としての原資の確保、所期の運用利益と適正な年金数理による業務遂行が可能であることを要するものというべきである。したがって、これらの事情の変更があった場合には、適正な団体的意思決定に従った規約変更により、加算年金給付を減額することは、厚生年金基金制度において予定されていると解すべきである」。

「集団的、統一的、画一的処理が求められる本件加算年金制度の下においては、法の定めに従った規約の変更は、原則として、加入員であった者

へも及ぶ」。もっとも、「老齢年金給付の沿革・経緯や、加入員であった者は、加入員（現役の従業員）と異なり、すでに裁定が実際にされることにより具体的な受給権が発生していること、年金が既に生活の基盤の一部となっており、その減額が重大な不利益をもたらすということ、加入員であった者から選出される大議員がなく、規約変更という厚生年金基金の団体的意思決定に参画することができないことからすれば、規約変更により、加入員であった者への給付の水準を下げることは原則として許されないというべきである。しかし、集团的、永続的处理を求められるという厚生年金基金の性格からすれば、給付水準の変更による不利益の内容、程度、代償措置の有無、内容変更の必要性、他の受給者又は受給者となるべき者（加入員）との均衡、これらの事情に対する受給者への説明、不利益を受けることとなる受給者集団の同意の有無、程度を総合して、当該変更が加入員であった者（受給者）の上記不利益を考慮してもなお合理的なものであれば、このような変更も許されるというべきである。本件通達も、この理を前提とするものということができる」（同通達の内容は1.（2）②を参照）。

本件において以上の諸点を考慮すると、「受給者の被る不利益の内容、程度を考慮しても、本件規約変更には合理性があり、Y2の団体的意思決定として有効なものというべきであるから、本件規約変更の効力は、Xらにも及ぶというべきである」。

「したがって、XらのY2に対する予備的請求も理由がない」。

（3）Y1銀行に対する請求について

「Xらの年金受給権は、厚年法及び本件各基金との規約に基づき、本件各基金の本件各裁定により、本件各基金との間で生じたものであって、Y1銀行との間で生じたものではない。確かに、本件加算年金給付は、設立事業所においてXらが労務を提供してきたことを原因として、その退職金

の一部を年金化したという側面を有するものではあるが、Y2銀行またはY2銀行の前身となった各銀行の就業規則・退職金規程は、退職金の内容として年金が含まれることを規定するものの、年金給付の内容については、本件各基金の規約に定めるところによる、として、同規約に年金給付の具体的内容の定めを委ね、第三者である本件各基金が給付をすることを予定するものであって、Y2銀行自身が給付を行う旨を定めたものではないから、本件加算年金給付の上記性格や退職金規程上に年金に関する条項があることをもって、Xらが、Y2銀行に対して、本件各基金の規約を離れて独立に労働契約上の年金受給権を取得したと解することはできない」。

3. 研究

(1) 厚生年金基金制度の概要

①基本部分と加算部分について

厚生年金基金制度は、公的年金たる厚生年金保険の一部を代行し、その代わりに基金の掛金および積立金への税制上の優遇措置を行うことで、厚生年金保険と民間の退職金制度との「調整」を図ることを目的とするものである。厚生年金保険と企業年金は、実質的に労働者の退職後の生活保障を目的とする点で共通・重複する制度であり、また、厚生年金保険における使用者の保険料負担の増大に配慮する仕組みとして厚生年金基金制度は創設されたのである。

厚年基金制度は、公的年金たる厚生年金保険の代行部分と代行部分の1割以上のプラス・アルファ部分という二つの部分から成る2階建ての構造をとっている年金制度である。一般に使用されている「基本部分」・「加算部分」とは、厚年基金制度が依拠するところの厚年法上にはない文言であるが、前者は代行部分と同法において義務付けられた上乗せ部分を指し、後者はその残りの部分を指すものとして用いられている。したがって、同法上、基金は基本部分を行うことが義務付けられるが、加算部分は、企業

が任意に行う制度である（加算型）。

このように見ても、基本部分は、公的年金の要素が非常に強いのに対し、加算部分は、基金が負っている法定の義務を上回る上乗せ給付を提供するものであるため、私的な年金制度とすることができる。

②基本部分

このような両者の法的性格の違いは、厚年基金制度を規律する厚年法の規定においても垣間見ることができる。すなわち、厚年基金の基本部分は、公的年金を代行するものであることから、給付の基準や基金の管理運営に関して同法による詳細な規制を受け（厚年法106条以下）ている。また、基金の管理・運営の責任を負う理事ら基金の役員は公務員と同様の扱いを受けるとされ、(121条)、財政的理由から解散・清算の事態に立ち至った場合でも、厚年基金の上部組織である企業年金連合会（旧厚生年金基金連合会）からの支払保証が予定されるなど（159条以下）、公的年金としての法的保護の仕組みが整備されている。連合会の支払保証事業は、すべての厚年基金による相互共済の仕組みとなっており、基金の解散時に代行部分の給付義務を果たすための最低責任準備金を連合会に引き継ぎ、かつ、プラス・アルファ部分の最低水準である代行部分の1割までを保証するというものである。

③加算部分

一方、加算部分には、法的な支払保証制度はない。加算部分は、厚年基金の枠組みの中で行われているものの、加算型の厚年基金とするか基本部分のみを行う厚年基金とするかの決定は各基金に委ねられており、加算部分の制度設計は各企業ごとに行われるものである。かつ、その財源は退職金の全額ないし一部が充てられることがほとんどであることから、私的な企業年金として、厚年法上も加算部分に対して特別の配慮はなされてお

らず、むしろ両者の取り扱いを異にする規定がある(同法133条の2第2項)⁽¹⁾。したがって、加算部分の管理・運営に対する責任は基金および基金の設立企業が負うと考えるのが通常である。

(2) 基金規約と不利益変更

①基金規約

厚年基金における給付の減額という制度の不利益変更は、基金の規約の変更という形で行われるため、厚年法における基金の規約についての条文をみしてみる。

厚年基金の規約について、まず同法110条1項に、「適用事業所の事業主は、基金を設立しようとするときは、基金を設立しようとする適用事業所に使用される被保険者の2分の1以上の同意を得て、規約をつくり、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。」と規定されている⁽²⁾。また、115条において、規約で定めるべき15の事項として、基金の名称、基金の事務所の所在地、代議員会に関する事項、役員に関する事項、加入員に関する事項、給付や掛金に関する事項、解散および清算に関する事項などである。

122条に「基金の設立事業所に使用される被保険者は、当該基金の加入員とする。」と定められていることから、基金の設立事業所を退職し、年

(1) 同法133条の2第2項は、「老齢厚生年金の受給権者に基金が支給する老齢年金給付は、当該老齢厚生年金がその全額につき支給を停止されている場合(括弧内省略)を除いては、その支給を停止することができない。」と規定し、公的年金である厚生年金保険からの老齢厚生年金と基金からの老齢年金給付が連動する旨を規定している。ところが、同条項の但書では、「ただし、当該老齢年金給付の額のうち、第132条第2項に規定する額(括弧内省略)を超える部分については、この限りでない。」と規定し、「第132条第2項に規定する額」=「代行部分」を超える部分、すなわちプラス・アルファ部分は公的年金とは連動しないと規定している。したがって、同法は、基金からの給付を「老齢年金給付」と一括りにしているものの、その内部は代行部分とプラス・アルファ部分とで取り扱いを異にしていることから、プラス・アルファ部分の中でも法定の上乗せ部分を除いた部分である加算部分は基本部分とは異なり、私的な給付と位置付けることができよう。

(2) 同条の「適用事業所」とは、公的年金である厚生年金保険の適用事業所を指し、「被保険者」もまた、厚生年金保険の被保険者を指す。また、同条2項では、適用事業所に過半数組合がある場合は、さらに当該組合の同意も必要であると規定されている。

金給付を受けている受給者は、基金の「加入員」ではないということになる。また、規約の変更は、大議員会の議決を経なければならないとされ（同法118条1項）、代議員の定数の3分の2以上の議決が必要である（基金令10条2項）。かつ、変更後の規約には、「厚生労働大臣の認可を受けなければその効力を生じない。」（115条2項）と定められている。

しかし、規約の変更の中でも、給付額を減額する場合の変更は、加入者に対する変更と年金受給者に対する変更とで別個にさらなる細則が定められている。

まず、加入員に対する減額の場合は、ア、基金を設立している企業において労働協約又は退職金規程等が変更され、その変更に基づいて基金の給付設計を変更する場合、イ、基金を設立している企業の経営状況が、債務超過の状態が続く見込みであるなど著しく悪化している場合、ウ、設立時又は直近の給付水準の変更時から五年以上が経過しており、かつ、給付設計を変更しなければ掛金が大幅に上昇し掛金の負担が困難になると見込まれるなど、給付設計の変更がやむを得ないと認められる場合、エ、基金の合併、権利義務の承継又は法令の改正に伴って給付設計を変更することがやむを得ないと認められる場合、といった一定の理由があり、かつ、①基金の設立事業所に使用される加入員の3分の1以上で組織する労働組合がある場合は、当該労働組合の同意、②全加入員の3分の2以上の同意（加入員の3分の2以上で組織する労働組合がある場合には、当該労働組合の同意で代替できる。）がある場合に給付の減額に関する規約の変更を行うことができる（厚生年金基金設立認可基準⁽³⁾第三－7（1）・（3））。

また、同通達では、受給者への年金額の減額に関する規約の変更は、原則として許されない、としながらも、ただし、基金の存続のため受給者等の給付水準の引下げが真にやむを得ないと認められる場合であって、事業主、加入員及び受給者等の3者による協議の場を設けるなど受給者等の意

(3) 昭41.9.27発363号。

向を十分に反映させる措置が講じられた上で、次のア～ウの要件をすべて満たしている場合にはこの限りでない、として、ア、全受給者等に対し、事前に、給付設計の変更に関する十分な説明と意向確認を行っていること、イ、給付設計の変更について、全受給者等の3分の2以上の同意を得ていること、ウ、受給者等のうち、希望する者は、当該者に係る最低積立基準額に相当する額（代行部分相当額を除く）を一時金として受け取ることができること、と定められている（同基準第三－7（5））。

本件裁判所は、規約変更に対する厚生労働大臣の認可について、「老齢年金給付（加算部分）に関する厚生年金基金の団体としての自治的意思決定という観点に照らせば、この認可は、農地の権利移転の許可等と同様、私的法律行為を完成させる講学上の「認可」に属し、厚生年金基金における団体としての自治的意思決定の有効性を前提に公益的規制を加えるものであり、それを超えて厚生年金基金における団体としての自治的決定の有効性を確定したり、自治的意思決定の瑕疵を治癒するものと解することはできない」として、認可がなされたとしてもそのことが直ちに受給者らに対して私法的な効力を及ぼすものではない旨の判断をしている。この点は、原審が認可の有効性のみを根拠にXらへの規約変更に関する私法的効力を導き出していたことと大きく異なる判断である。

給付減額の手続きに関する上記規則は行政通達であり、厚生労働大臣による規約の認可の基準ではあっても、これらの手続きを履行していれば直ちに加入員および受給者らに対する給付の減額という私法的効力が発生するとはいえない⁽⁴⁾。やはり、上記の手続きに先駆けて、あるいは並行して、

(4) 厚生年金の事案ではないが、規約型確定給付企業年金制度の事案である「NTT企業年金事件・東京高判平20・7・9」において、受給者の年金額を減額する旨の規約変更に対する厚生労働大臣の不承認の判断に対し、NTTが不承認の処分を取消す訴訟を提起したが、裁判所は、給付の減額が許容されるためには、単に経営が悪化しさえすれば足りるのではなく、母体企業の経営状況の悪化により企業年金を廃止するという事態が迫っている状況下で、これを避けるための次善の策として、給付の減額がやむを得ないと認められる場合に限り、との地裁判決を支持し、NTT側の主張を退けている。

基金および企業と加入員および受給者との間で減額についての交渉が行われる必要がある。そしてこの交渉が尽くされた上での「同意」がなければ、手続を形式的に履行した規約改正が行われたとしても、加入員および受給者と基金との間で減額に不同意であった者に規約改正の効力が生じることにはならないというべきであろう。

しかし、厚年基金制度に対して、上記のような規約変更に対する公的規制が及んでいるために、加算部分の私的な企業年金としての性格が忘れ去られ、年金が減額される加入員や受給者らに対する説明、情報開示が十分になされないままに減額が行われるという事態が生じている。

②基金規約の不利益変更

本件における主な争点は、①厚年基金における加算部分は、退職時に結ばれた、基金の裁定による年金額を支給する旨の契約（年金支給契約）であるか、②加算部分は基金のみならず、基金の設立企業にも労働契約に基づく支給義務があるか、である。

争点①は、加算部分を公的年金である基本部分と切り離し、加算部分は基金と年金受給者らとの「契約」であると捉えることで、公的年金の年金額が国によって改定されるがごとく、いわば基金側主導の年金減額手続き（規約の変更とそれに対する厚労大臣の認可）にストップをかけ、受給者を契約の当事者として、すなわち、交渉相手として減額の可否を再度検証しようという趣旨である。

また、争点②は、そもそも厚生年金基金は母体企業が自らの従業員の退職金・年金支給を行うために設立するものであることから、たとえ別法人といえども、私的な企業年金である加算部分については、母体企業も法的責任を負うべきであるという趣旨である。

しかし、裁判所は、加算部分は、「企業年金制度の一形態であり、その制度設計は本来的に厚生年金基金の団体的な意思決定である規約により定

められ、母体企業から独立した法人格である同基金によって、代行部分の給付と共に管理運営されるが、同基金には、集团的、持続的、客観的運用が求められるところから、国は公益的観点から認可をとおして、規約を規制し、老齢年金給付（加算部分）についても、政府が管掌する保険給付と同様の方式を採用したものである。厚生年金基金と受給者との法律関係は、個別契約ではなく、法令と同基金の規約とによって規律される」として、争点①の原告らの主張を斥けた。

また、争点②については、加算年金は、原告らが基金の設立企業において「労務を提供してきたことを原因として、その退職金の一部を年金化したという側面を有するものではあるが」、被告銀行の「就業規則・退職金規定は、退職金の内容として年金が含まれることを規定するものの、年金給付の内容については、本件各基金の規約の定めるところによる、として、同規約に年金給付の具体的内容の定めを委ね、第三者である本件各基金が給付をすることを予定するものであって、被告銀行自身が給付を行う旨を定めたものではない」。したがって、原告である受給者は被告銀行に対して「労働契約上の年金受給権を取得したと解することはできない」として、斥けた。

同事件の地裁判決が、厚年基金は厚生年金保険と同様の仕組みを採用していることから、加算部分も「公的給付」であると判断していたことからすれば、高裁判決では基本部分と加算部分の法的性格の違いを認めた点で一步進んだ判決であるといえる。

しかし、加算部分における契約性は否定し、「厚生年金基金と受給者との法律関係は、個別契約ではなく、法令と同基金の規約とによって規律される」と述べ、加算部分における当事者間の法的関係を明言していない。本件裁判所が言うところの「団体的な意思決定」としての規約に国の「公益的観点」からの公的規制が及ぶこと、そして、厚年基金が厚生年金保険と同様の仕組みを採用していること、の2点が、なぜ加算部分における当事

者関係が契約関係ではないとする根拠となるのかが論旨からは不明である。

また、判旨（2）では、「厚生年金基金の団体としての自治的意思決定」という文言が多用され、加算部分に関しては、厚年法および厚労大臣による公的規制の前に、基金と加入員および受給者との規約変更に向けた私法的手続きを重視するかのように述べられている。

しかし、その一方で、規約の不利益変更の要件として、①給付水準の変更による不利益の内容、程度、②代償措置の有無、③内容変更の必要性、④他の受給者又は受給者となるべき者（加入員）との均衡、⑤これらの事情に対する受給者への説明、⑥不利益を受けることとなる受給者集団の同意の有無、程度、以上を総合して、当該変更が受給者が被る不利益を考慮してもなお合理的といえるものであれば不利益変更は許される、と述べ、最後に、特に理由を示さずに、「本件通達も、この理を前提とするものといえることができる」として、結局は、本件通達に沿った規約変更私法的効力を認めるかのように述べている。

これでは、厚生労働大臣の認可の有効性＝規約変更の有効性と判断した原審と結論として大差はなく、本件裁判所が、基金の規約がいかなる法的性格を有するものと考えているのか、基金制度における当事者の法律関係をどのように考えているのか、明らかではない。

さらに、基金の設立企業の法的責任にいたっては、基金とは別法人であることから基金が負うべき責任を設立企業は負わない、とする点は、これまでの判決と同様である⁽⁵⁾。

企業年金は、同裁判所も認めるように、労使関係の存在を前提としているのであるから、現役従業員である加入員にとっては将来の退職金・年金に対する現在の「期待」を生じさせるという意味において労働条件のひとつである。また、設立企業を退職している受給者にとっては、これまでの「期待」に過ぎなかった権利を退職時に行われる基金の「裁定」によっ

(5) テザック厚生年金基金事件・大阪高判平17・5・20労判896号12頁。

て、具体的な年金額として確定しうるのであり、退職を契機として設立企業および基金との間に新たに結ばれる、年金の支給を内容とする契約関係へ移行すると解することは可能であるし、むしろ、自然な考え方ではないだろうか。

(3) 厚年基金による「裁定」について

次に、厚年基金が受給権者に対して行う「裁定」について検討する。

厚年法134条は、「基金が支給する年金たる給付及び一時金たる給付を受ける権利は、その権利を有する者の請求に基づいて、基金が裁定する」と規定している。この規定は、公的年金である厚生年金保険給付について「保険給付を受ける権利は、その権利を有する者の請求に基づいて、社会保険庁長官が裁定する」(33条)とされているのを受けて、公的年金給付を代行する基金の裁定について定めたものである。また裁定に対する不服申し立てについても、裁定を行う主体が基金か社会保険庁長官かの違いがあるのみで、同様に社会保険審査会への不服申し立ておよび行政事件訴訟の対象になるものとされている(90条から91条の3、169条)。

基金の設立事業所に使用される厚生年金保険の被保険者にとっては、厚生年金保険からの給付に、基金の代行部分を加えた額が本来の厚生年金保険から支給される年金額となることを考えれば、基金による「裁定」は重要な意味をもつ。

ところが、こうした基金の裁定は、加算部分についても同時に行われる。

一般に公的年金の受給額の「裁定」は、「確認的行政処分」と性格付けされている⁽⁶⁾。たしかに、厚年法は、年金たる保険給付の支給額が国民の生活水準などに応じて改訂されることを定め(2条の2)、また、物価スライド制を定めて、保険給付の額が消費者物価指数の変動に応じて改定されるものとするなど(34条)、保険給付の支給額が事後の社会・経済的な

(6) 国民年金の事案として、東京高判昭50・10・20東高民報34巻12号123頁。

情勢に応じて増・減額することを規定している。このことから、「裁定」は「確認」であるとの解釈は、公的年金に対しては妥当だろう。

しかし、加算部分については妥当しない。上述のように、加算部分は私的な企業年金であるため、退職の際に受ける加算部分の年金額の「裁定」は、退職一時金の額のように「確定」の意味を有するものである必要がある。

この点について本件裁判所は、「法の文理上、厚生年金基金がすることとされる「老齢について」の「給付」（厚年法106条）は上記の代行部分のみならず、独自部分の双方を含むものと解され、「老齢年金給付」（厚年法130条第1項）及び後記の裁定の対象となる「基金が支給する年金たる給付」（厚年法134条）も同様に解される」として、条文上明確に分けて規定していないことを理由に、基本部分・加算部分を合わせて1つの「裁定」とし、法的性格も同様に解している。しかし、たとえ形式的には一体として行われる裁定であっても、その法的性格は基本部分と加算部分とは異なるものとして解釈されるべきであるということは前述のとおりである。

同裁判所は、基本部分と加算部分の法的性格が異なることを認め、加算部分は私的な企業年金の一形態と認定しているにもかかわらず、権利の確定という重要な意義をもつ裁定に関しては、両者を区別しないという判断は妥当ではない。

（４）厚年基金制度に対する母体企業の責任

最後に、基金を設立した企業の事業主の法的責任について検討する。

これまで裁判所は一貫して、厚年基金と基金の設立事業所である母体企業とは「別法人」であることを理由に、給付を行う責任は基金にあるのであって、別法人である企業には責任追及できないという判断をしている⁽⁷⁾。

(7) 本件および、甲野・S社事件・東京地判平14・2・28・労判826-24、D社・S社事件・東京地判平14・2・28・労判826-34、TWRホールディングス管財人事件・大阪地判平16・6・16・労判880-172、テザック厚生年金基金事件・大阪高判平17・5・20労判896-12頁。

確かに108条には「基金は、法人とする。」と規定され、独立した法人格を有することが明確にされている。裁判所もこの規定を形式的に適用しているということであろう。

しかし、基金は設立企業が労働者に対して約した退職金・年金制度を実際に管理運営し支給業務を行うことを目的として設立されるものであり、基金の業務のみを行うために新たに職員を雇用することではなく、設立企業の従業員が基金の職員を兼ねているケースがほとんどである。また、前述したように、設立企業は、基金の財政難に対して企業がそれを補填する関係にあることから、基金が行う給付に対して設立企業は一切の責任を負わないとする論理は、形式的に過ぎ、法的に妥当とは言えない。基金から支給される給付は設立企業において労働者が長年勤続し労務を提供してきたことと無関係ではありえず、その功労や賃金の後払いとしての性格をも併せ持つ給付であるがゆえに支給を約すると考えるのが当然であるし、「基金は、法人とする。」と定める108条は、基金に法人格を与えることを明示するのみで、同条を根拠にして基金の責任は別法人である企業は負わないと解することは、同条の趣旨と合致するものではないであろう。むしろ法の趣旨を潜脱するものといえる。

このように考えると、特に加算部分の給付に対する責任は、企業が労働者に約束した企業年金の支払いを実行する手段・方法として具体化されたものが厚年基金であることを考えれば、基金が行う給付であっても、当該給付が、企業と従業員との労働契約に基づいて支給されるものともいえるのであり、設立企業が最終的な責任を負うと解するべきであろう⁽⁸⁾。

(本学法学部専任講師)

(8) 基金の理事らの職務怠慢によって基金の解散を招いたとして、基金の設立企業が基金の理事らを訴えた事件(日本紡績業厚生年金基金事件・大阪地堺支判平10・6・17 労判751号55頁)において、裁判所は、公的年金である厚生年金保険の代行部分を運営する基金は「公共団体たる性質」をもっていることを理由に、理事は「みなし公務員」であるから、個人責任を負わないと判断した。以上から、母体企業は「別法人」であることを理由に、基金の理事は「みなし公務員」であることを理由に、責任を追及されないということは、およそ厚年基金というものは誰も責任を取らない制度だということになるだろう。